

**IMPLEMENTACIÓN DE PLANEACIÓN ESTRATEGICA EN AIESEC EN
COLOMBIA**

CAPITULO LOCAL SANTA MARTA

YANETH CECILIA BASTO PERALTA

**UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ECONÓMICAS
PROGRAMA DE NEGOCIOS INTERNACIONALES
SANTA MARTA D.T.C.H**

2017

**IMPLEMENTACION DE PLANEACIÓN ESTRATEGICA EN AIESEC EN
COLOMBIA**

CAPITULO LOCAL SANTA MARTA

YANETH CECILIA BASTO PERALTA

**TRABAJO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR AL TÍTULO DE
PROFESIONAL EN NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**TUTOR: LUIS ALBERTO SANCHEZ GARCIA
PROFESIONAL EN NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ECONÓMICAS
PROGRAMA NEGOCIOS INTERNACIONALES
SANTA MARTA D. T. C. H.**

2017

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	7
1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL ESCENARIO DE PRÁCTICAS.....	9
1.1 AIESEC	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
1.1.1 MISIÓN.....	10
1.1.2 VISIÓN	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
1.2 VALORES ORGANIZACIONALES.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
1.2.1 ESFORZARSE POR LA EXCELENCIA	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
1.2.2 VIVIR LA DIVERSIDAD	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
1.2.3 DISFRUTA LA PARTICIPACIÓN.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
1.2.4 ACTUAR SOSTENIBLEMENTE.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
1.2.5 ACTIVAR EL LIDERAZGO	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
1.2.6 DEMOSTRAR INTEGRIDAD	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
1.3 PROPUESTA DE VALOR	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
1.4 AIESEC EN COLOMBIA	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
1.5 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	21
1.6 AIESEC SANTA MARTA	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
1.7 PRODUCTOS DE INTERCAMBIO DE AIESEC SANTA MARTA	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
1.7.1 OGV.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
1.7.2 OGET.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
1.7.3 IGV	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
1.8 ALIADOS LOCALES.....	26
1.9 PRESIDENTE EJECUTIVO LOCAL	26
1.9.1 FUNCIONES	27
2. DIAGNOSTICO.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
3. OBJETIVOS	34
3.1 OBJETIVO GENERAL	34
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	34
4. REFERENTES TEÓRICOS	35
5. PROPUESTA	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
6. PLAN DE ACCIÓN	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
7. ACTIVIDADES REALIZADAS	52
8. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS CRÍTICO DE RESULTADOS	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

8.1 CONCLUSIONES.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
10. ANEXOS.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

LISTA DE ILUSTRACIONES

ILUSTRACIÓN 1. LOGO DE AIESEC.....	10
ILUSTRACIÓN 2 VALORES ORGANIZACIONALES.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO. 7
ILUSTRACIÓN 3 MODELO DE DESARROLLO DE LIDERAZGO DE AIESEC.....	19
ILUSTRACIÓN 4 ESTRUCTURA DE AIESEC EN SANTA MARTA EN EL 2016	¡ERROR!
MARCADOR NO DEFINIDO.	
ILUSTRACIÓN 5 MATRIZ DOFA DE AIESEC SANTA MARTA EN EL 2015.	31
ILUSTRACIÓN 6 MATRIZ DOFA DE AIESEC SANTA MARTA EN EL 2016	33
ILUSTRACIÓN 7 LOGO CULTURA ORGANIZACIONAL DE AIESEC SANTA MARTA.....	55
ILUSTRACIÓN 8 ESTUDIANTES QUE TOMARON INTERCAMBIO CON AIESEC SANTA MARTA EN EL 2017	58
ILUSTRACIÓN 9. SOLICITUD DE PRÁCTICAS PROFESIONALES COMO OPCION DE GRADO ...	63
ILUSTRACIÓN 10. ACTA DE LEGALIZACIÓN DE PRACTICAS PROFESIONALES.....	64
ILUSTRACIÓN 11. APROBACIÓN DE PRACTICAS PROFESIONALES COMO MODALIDAD DE GRADO	65
ILUSTRACIÓN 12. ACUERDO DE PRÁCTICAS FIRMADO POR AIESEC EN COLOMBIA	66

LISTA DE TABLAS

TABLA 1 PLANEACIÓN DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO PARA EL PERIODO 2017-II.....	49
TABLA 1.1. PLANEACIÓN DEL AREA DE TALENTO HUMANO PARA EL PERIODO 2017.....	50
TABLA 2. PLANEACIÓN PARA LA CREACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL	50
TABLA 4. PLANEACIÓN PRESIDENTE EJECUTIVO LOCAL. ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.	
TABLA 5. PRINCIPALES ACTIVIDADES REALIZADAS ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.	
TABLA 6. RESULTADOS OPERATIVOS DEL AÑO 2017 EN AIESEC SANTA MARTA ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.	

INTRODUCCIÓN

La preparación académica como parte esencial de la formación del ser humano requiere el desarrollo en habilidades blandas y experiencias prácticas que ayuden a los jóvenes a obtener un crecimiento profesional y personal. Las oportunidades laborales en el mundo de hoy muchas veces se encuentran enmarcadas por el desarrollo tecnológico, y el afán de la alta gerencia en obtener resultados concretos ha evolucionado y puesto a un lado la línea de aprendizaje normal que necesita una persona para poder acoplarse y desarrollarse en los procesos internos de una empresa.

Una de las principales opciones para un joven próximo a ingresar al mercado laboral es el tipo de oportunidad que genere un ambiente de aprendizaje de acuerdo a su foco de conocimiento, es por esta razón que la búsqueda de prácticas se vuelve intensa y muy rigurosa. Sin embargo existen diferentes organizaciones que por medio del trabajo voluntario te ofrecen una preparación previa a la finalización de los estudios y logran un gran desarrollo de talentos por medio de las actividades que exigen diariamente.

Este es el caso puntual de AIESEC, una organización internacional de más de 60 años con fines de paz que busca el pleno desarrollo del potencial humano. Aunque sea una organización netamente liderada por jóvenes, tiene un alcance mucho mayor que las mejores empresas del país y año tras año se ha ido conectando a diferentes sectores del mercado externo para enfocar sus acciones a trabajar por Colombia.

Esta experiencia laboral va enfocada a uno de los principales roles que ofrece esta organización, ser CEO de una entidad Local. Normalmente AIESEC se encuentra compuesta por comités locales en las diferentes ciudades del país, en el caso de Santa Marta se encuentra una entidad local ubicada en la Universidad del Magdalena donde día a día se trabaja por promover la movilidad estudiantil por medio de diferentes alianzas. Este rol estratégico requiere de muchos comportamientos y conocimientos que direccionen las acciones de los voluntarios, por ende en este documento se encontrará más detalles de la experiencia, explicada desde el diagnóstico de este comité, los objetivos planteados hasta la propuesta para impulsar su crecimiento en materia de Intercambios.

1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL ESCENARIO DE PRACTICA:

1.1 AIESEC

AIESEC es una Organización Internacional sin ánimo de lucro, que se encuentra ubicada en más de 128 países y que tiene como misión la paz mundial y el Pleno desarrollo del potencial humano. Esta plataforma Internacional fue Fundada en 1948 después de la segunda guerra mundial cuando un grupo de estudiantes de Ciencias Empresariales y Económicas entendieron que durante la posguerra era necesario fomentar valores en los seres humanos y diferentes formas de emprendimiento, por tal motivo, fundan una organización que promueve intercambios sociales y profesionales donde los estudiantes puedan desarrollar habilidades interpersonales e interactuar con realidades diferentes a las de su país de origen, esto con el objetivo de ampliar su capacidad de adaptabilidad y entendimiento del mundo de una manera Global.

Para los miembros de AIESEC, vivir la experiencia de un voluntariado promueve el entendimiento cultural de una manera sana, sin recurrir a la violencia en donde el ser humano puede contribuir a otros espacios y lograr cambiar el

mundo por medio de sus acciones, erradicando así los pensamientos de guerra y promoviendo un desarrollo social.

Ilustración 1. Logo de AIESEC



Fuente: <https://www.aiesec.org/>

1.1.1 Misión

Ser la plataforma internacional más grande, para que los jóvenes descubran y desarrollen sus potenciales generando un impacto positivo en la sociedad, a través de un ambiente global de aprendizaje.

1.1.2 Visión

Paz y pleno desarrollo del potencial humano. Contribuir en el crecimiento de los países asociados y su gente como un compromiso inquebrantable hacia el entendimiento y la cooperación internacional.

1.2 Valores Organizacionales:

Al igual que otras organizaciones, AIESEC tiene dentro de su estructura valores organizacionales aliados a las experiencias que brinda, por lo tanto exige a cada uno de sus miembros desde su ingreso a la organización, actuar y desarrollarse con base a los siguientes valores institucionales.

1.2.1 Esforzarse por la excelencia

Entregar un desempeño con la más alta calidad en todo lo que hace. A través de la creatividad y la innovación, se busca mejorar continuamente los resultados. Se asume este valor a través de los siguientes comportamientos:

- Constantemente se busca mejorar el desempeño en el desarrollo de los procesos centrales para lograr la satisfacción de los demás grupos de interés.
- Se cumple lo que promete mediante el desarrollo excelente de los procesos centrales que implica intercambios y aprendizaje aplicados de acuerdo con las políticas existentes.
- Se tiene la capacidad de respuesta eficiente ante inquietudes y solicitudes de los demás grupos de interés.
- Se cumple a cabalidad y a tiempo todas las responsabilidades que se asignan, sin importar su grado de dificultad.
- Se fomenta la innovación y la creatividad para generar mejores resultados.

- Nunca se deja de cumplir responsabilidades sin previo aviso y empalme respectivo con algún otro AIESECo que pueda hacerlo.
- Se esfuerza por capacitarse y estar actualizado en cuestiones AIESECas para desempeñar cada vez mejor las responsabilidades del día a día.
- Siempre se critica constructivamente y se acepta las críticas constructivas en pro de mejorar la labor que se está realizando.
- Se Auto-evalua constantemente el desempeño y se acepta las fallas en pro de mejorarlo.
- Se impulsa a los demás AIESECos para que sean mejores cada día en todo lo que hacen.

1.2.2 Vivir la diversidad:

Se busca aprender de las diferentes formas de convivencia y opiniones representadas en el ambiente multicultural. Se Respeta y fomenta continuamente la contribución de cada individuo. Se asume este valor a través de los siguientes comportamientos:

- Aceptar, respetar e integrar en los procesos centrales a los actores de cada grupo de interés como seres humanos sin distinguir nacionalidad, raza, sexo gustos personales, orientación sexual, religión, condición social o edad.

- Asegurar la realización de intercambios con diferentes partes del mundo que demuestren la vivencia de la diversidad inherente a la asociación.
- Asegurar que nuestros grupos de interés estén abiertos a experimentar una experiencia internacional en o/de cualquier parte del mundo. Se busca captar este tipo de segmentos de interés.
- Buscar la cooperación con otras oficinas de AIESEC transfiriendo conocimientos y recursos como una inversión para incrementar la capacidad para desarrollar los procesos centrales y cumplir así la misión.
- Interactuar activamente con los diferentes delegados en eventos locales, regionales, nacionales e internacionales.

1.2.3 Disfrutar la participación:

Se tiene un ambiente dinámico creado por una participación activa y entusiasta de individuos. Se disfruta estar involucrados en la organización. Se asume este valor a través de los siguientes comportamientos:

- Integrar a todos los AIESECos colombianos o extranjeros en los procesos centrales como un camino para fortalecer el liderazgo como principal característica de las personas de AIESEC.

- Asegurar de que más AIESECos tendrán la oportunidad de participar en las actividades de la asociación garantizando y entregando un alto nivel de calidad a través de las mismas.
- Se trabaja disfrutando lo que se hace para lograr lo mejor de cada AIESECo y alcanzar así mejores resultados con los demás grupos de interés.
- Se participa activa, constante y constructivamente de todos los espacios generados por la organización, como lo son los espacios de educación, trabajo y de rendición de cuentas.
- Se participa y disfruta de las actividades informales de manera respetuosa y responsable con los demás AIESECos.

1.2.4 **Actuar sosteniblemente:**

Se actúa en una forma que es sostenible con nuestra organización y nuestra sociedad. Las decisiones de la organización toman en cuenta las necesidades de las futuras generaciones. Se asume este valor a través de los siguientes comportamientos:

- Responsabilidad en la utilización eficiente de los recursos con los que la asociación cuenta, sean estos materiales o intangibles.
- Manejar todos los recursos con los que cuenta la asociación con la conciencia de dejar mejores condiciones para las futuras generaciones AIESECas.

- Asegurar la máxima sostenibilidad financiera para la asociación pero garantizando un alto nivel de calidad en el desarrollo de los procesos centrales y diversificados de la asociación que impliquen la satisfacción de todos los grupos de interés.
- No dejar que situaciones personales interfieran con nuestro trabajo AIESECo distinguiendo los diferentes roles de los grupos de interés.
- Siempre tener en cuenta que el objetivo final es la formación de líderes de impacto positivo y no el enriquecimiento monetario o de otro tipo por nuestra labor.
- Se apoya mutuamente y se construye sobre lo hecho en el pasado para asegurar la continuidad en los procesos.
- Pensar y planear para el largo plazo.
- Planear enfocando los esfuerzos solamente en lo que se puede lograr.
- Buscar cuidar la buena imagen de la organización ante los aliados y público en general con el fin de que esta perdure en el tiempo.

1.2.5 Activar el Liderazgo:

Liderar con base en el ejemplo e inspirar liderazgo a través de acciones y resultados. Asumir completa responsabilidad por el desarrollo del potencial de otras personas a través de los siguientes comportamientos:

- Asegurar de que, a través de los diferentes elementos de servicio y aprendizaje, se esta ofreciendo a los AIESECos colombianos y

extranjeros la oportunidad de trabajar y adquirir una experiencia en equipos locales, nacionales e internacionales.

- Impulsar y delegar responsabilidades en los miembros (antiguos o nuevos) en el manejo de la asociación.
- Educar y transmitir la experiencia y aprendizaje a las nuevas generaciones para asegurar un legado de éxito de la asociación.
- Inspirar acciones en otros ejerciendo de excelente manera el rol teniendo una comunicación continua.
- Ser proactivos y no reactivos ante el trabajo del día a día en la asociación y durante los eventos que ejecuta la asociación.
- Comunicar por los medios disponibles los avances de los logros y felicitar y celebrar los logros de los demás.

1.2.6 Demostrar Integridad:

Ser conscientes y transparentes en las decisiones y acciones. Cumplir los compromisos y dirigirse a los demás de una manera leal a nuestra identidad. Se asume este valor a través de los siguientes comportamientos:

- Tener una comunicación abierta y honesta con los miembros de la organización y hacia otros grupos de interés.
- Nuestras acciones respaldan nuestras palabras. Cumplir las responsabilidades y promesas como representantes de la asociación ante los demás grupos de interés.

- Manejar y comunicar información de cualquier tipo de manera veraz.
- Ser puntuales y respetuosos con el tiempo de los demás ante los compromisos presenciales (reales o virtuales) y en eventos programados por la asociación.
- Ser transparentes y manejar con honradez las finanzas a nivel local o nacional.
- No hablar mal en ausencia de los compañeros de la asociación y solucionar las diferencias existentes directamente de manera respetuosa y prudente siempre teniendo en cuenta el bienestar y crecimiento de AIESEC.

Ilustración 2. Valores Organizacionales de AIESEC



Fuente: <https://www.aiesec.org/>

1.3 Propuesta de Valor:

AIESEC entiende la mentalidad de la juventud actual y maneja dentro de su discurso el concepto de viajar por un propósito. Este aspecto es importante debido a que se entiende que la razón de ser de AIESEC va más allá de Intercambios, y está ligada al crecimiento personal y desarrollo profesional de los jóvenes. Es por eso que la propuesta de valor de la organización va dirigida a ofrecerles a los jóvenes un modelo de desarrollo de liderazgo donde podrán desarrollar 4 componentes que les ayudaran a proyectarse como agentes de alto impacto en la sociedad. El modelo de Desarrollo de liderazgo de AIESEC cuenta con cuatro componentes:

- Ser Orientado a Soluciones
- Empoderar a Otros
- Tener conocimiento de sí mismo
- Ser un Ciudadano Global

Ilustración 3. Modelo de desarrollo de liderazgo de AIESEC



Fuente: <https://www.aiesec.org/>

Estos componentes van ligados a las experiencias que viven durante el intercambio por lo tanto, al final de cada experiencia se evalúan el crecimiento de la persona en cada uno de estos aspectos.

1.4 AIESEC en Colombia

AIESEC EN COLOMBIA se constituye como un capítulo en Colombia de Stitching AIESEC Internacional. AIESEC Internacional, cuenta con sede principal en Rotterdam, Holanda; y es una asociación civil, juvenil, autónoma, independiente, educativa, apolítica y de interés general que no discrimina con base en raza, color, credo, religión, nacionalidad, origen étnico, género u orientación sexual; con personería jurídica y sin ánimo de lucro. Creada por certificación de la Gobernación de Antioquia con fecha del 30 de Julio de 1998.

La Asociación AIESEC EN COLOMBIA, identificada con NIT 890.981.775-7, domiciliada en la Calle 37 No. 25-09 de la ciudad de Bogotá. Con más de 55 años en el país y 60 en el mundo, ha contribuido al liderazgo de los jóvenes universitarios permitiéndoles interactuar con personas de otras culturas y brindándoles la oportunidad de perfeccionar sus conocimientos profesionales mediante una práctica empresarial en alguno de los países de la red, para que puedan volver luego a su país de origen a aplicar todo lo que aprendido.

Al mismo tiempo, AIESEC en Colombia ha brindado a las empresas una oportunidad de aumentar su perspectiva hacia el mundo contando con personas de países y culturas diferentes que vienen a aplicar sus conocimientos profesionales, por medio de prácticas laborales en empresas u organizaciones durante dos meses o hasta un año y medio.

AIESEC desarrolla una nueva generación de Colombianos; Jóvenes líderes quienes son socialmente responsables, culturalmente sensibles, emprendedores, aprendedores activos que se convertirán en agentes de cambio positivo en la sociedad. Construyendo a ampliar globalmente el entendimiento de la realidad colombiana, construyendo la plataforma para la cooperación internacional a través de la creación de una valiosa red de jóvenes líderes, la cual se convertirá luego en una poderosa herramienta para el desarrollo económico, social y cultural de Colombia.

1.5 Estructura Organizacional:

Son órganos de AIESEC EN COLOMBIA:

1. Órgano de Dirección:

- Asamblea General de Asociados.

2. Órganos Administrativos:

- Presidente Ejecutivo Nacional.
- Junta Directiva Nacional.
- Comité Ejecutivo Nacional.
- Comité Administrativo Nacional.
- Entidades Locales.

3. Órganos de Control y Vigilancia:

- Revisor Fiscal.

- Tribunal de Ética y Disciplina.

4. Órganos Consultivos:

- Consejo Asesor.
- Junta Nacional de Asesores.

AIESEC en COLOMBIA tiene presencia en el país por medio de un Comité Nacional, treinta y cuatro Comités Locales y cinco extensiones (Comités Locales en proceso de apertura) en más de 15 ciudades en las principales universidades del país. La organización está liderada completamente por estudiantes universitarios o recién egresados quienes hacen parte de los cerca de los 2000 miembros con que cuenta Colombia actualmente en las ciudades de Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Cali, Cartagena, Manizales, Medellín, Pereira y Santa Marta entre otras.

El Comité Nacional está conformado actualmente por 22 personas, entre ellas un Presidente Nacional y 22 vicepresidentes Nacionales. Cada uno de los Comités Locales cuenta con su propia junta directiva conformada también por un Presidente Local y una serie de Vicepresidentes nacionales quienes tienen a su cargo la ejecución de las actividades y la formación de todos los miembros de la organización quienes desde sus primeros semestres de Universidad deciden ser parte de ésta convirtiéndose en miembro de un comité local.

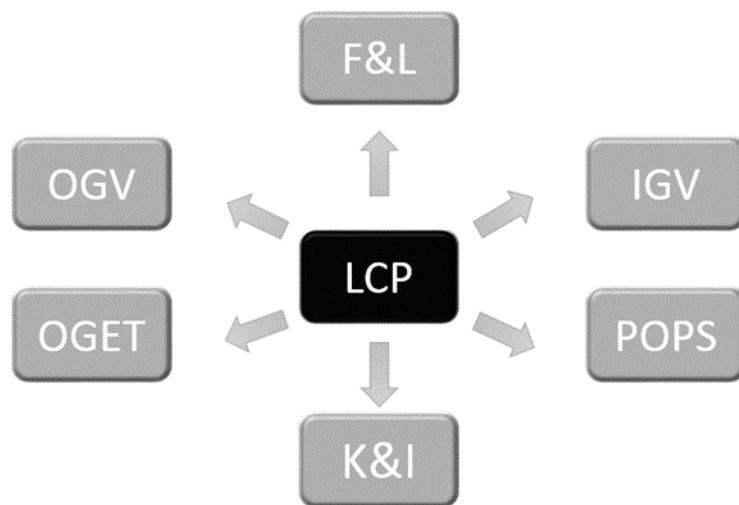
1.6 AIESEC Santa Marta

AIESEC Santa Marta es una extensión local de AIESEC en Colombia que comienza en el año 2003 cuando Ximena Daza, una Alumni de AIESEC Bucaramanga, es consultada por el entonces Rector Carlos Caicedo Omar sobre la posibilidad de crear un Comité de la Red Juvenil más grande del mundo en la Universidad del Magdalena. Al ver el interés, Ximena hace la conexión con Enrique Villalón (LCP 2003 - Uninorte), para analizar si era posible crear una extensión en Santa Marta.

En aquél momento, AIESEC era visto únicamente como una buena posibilidad para tener movilidad saliente en la Universidad, que adelantaba un proceso de Acreditación e Internacionalización, desconociendo así el proceso de formación de liderazgo y actividades extra desarrolladas en su interior.

Para finales de marzo de ese mismo año, el Rector Carlos Caicedo contacta a Fabián Bolaño, para conformar un grupo de jóvenes que asistieran a Barranquilla al LITM (Local Induction Training Meeting) y así conocieran más de AIESEC. Desde ese entonces la oficina Local de AIESEC Santa Marta ha estado disponible como plataforma para los estudiantes de la Universidad del Magdalena.

Ilustración 4. Estructura de AIESEC en Santa Marta en el 2016.



Fuente: Propia.

Definición de las siglas:

- LCP: Presidente de Comité Local
- K&I: Conocimiento e Innovación (Marketing)
- POPS: Programa de experiencias de Equipo (Talento Humano)
- F&L: Finanzas y legalidad
- OGV: Intercambios Sociales Salientes

- OGET: Intercambios profesionales salientes
- IGV: Intercambios sociales entrantes.

1.7 Productos de Intercambio en AIESEC Santa Marta:

1.7.1 OGV:

El programa de Voluntariado Social Saliente se oferta a los jóvenes de cualquier tipo de programa académico que estén entre los 18 y 29 años de edad y estén interesados en realizar un impacto en el exterior. Esto se hace a través de proyectos sociales que duran seis semanas, y que incluyen hospedaje y alimentación. El valor agregado de este tipo de Intercambio es la posibilidad de conocer a una familia de otra cultura e intercambiar costumbres, estilos de vida entre otros.

1.7.2 OGET:

El programa de Intercambios Profesionales Salientes está diseñado para estudiantes en fase de prácticas o recién egresados que tengan un mínimo de experiencia laboral y nivel de inglés. El enfoque de estos intercambios va dirigido a las facultades de Ciencias Empresariales e Ingenierías.

1.7.3 IGV:

El programa de Intercambios Entrantes, acoge a los extranjeros que vienen a realizar proyectos sociales en Santa Marta, estos proyectos se crean con base en las necesidades de la Ciudad y AIESEC ofrece diferentes capacitaciones para que el talento Internacional que vienen a trabajar en nuestra ciudad tenga todas las herramientas para impactar la vida de otros. Además se implementan el programa de familias globales, donde familias samarias tendrán la oportunidad de hospedar a un extranjero y conocer más sobre su cultura.

1.8 Aliados Locales:

- Universidad del Magdalena
- Acome
- Universidad Sergio Arboleda
- Fundación Casa en el árbol.

1.9 Presidente Ejecutivo Local:

El Presidente Ejecutivo Local de la ciudad de Santa Marta, será el principal responsable de la administración de la asociación y de la ejecución de las

directrices y estrategias nacionales. El Presidente Ejecutivo Local ostentará su cargo por un período de un (1) año.

En caso de renuncia o ausencia definitiva o temporal imprevista, será reemplazado por el Primer Representante Legal Suplente y éste, a su vez, por el Segundo Representante Legal Suplente. Para ser elegido Presidente Ejecutivo Local y Representante Legal, Principal o Suplente, se requiere ser ciudadano colombiano, mayor de edad y con pleno uso de sus facultades como ciudadano.

1.9.1 Funciones:

El Presidente Ejecutivo Local tendrá a su cargo los siguientes deberes, que podrá cumplir por sí mismo o a través de los demás órganos administrativos de la asociación:

1. Representar los intereses de la oficina de Santa Marta en la asamblea General de Asociados.
2. Direccionar y administrar los programas y actividades de la entidad local.
3. Velar por la correcta ejecución de las estrategias locales y nacionales.
4. Asegurar la legalidad de todos los procesos para salvaguardar AIESEC en Colombia.
5. Ser el vocero de AIESEC EN COLOMBIA ante terceros a nivel local y de acuerdo a las políticas generales y directrices nacionales.

6. Definir la estructura de la Junta Local, considerando las recomendaciones que haga el comité Ejecutivo Nacional.
7. Presidir las reuniones y coordinar el trabajo de la Junta Ejecutiva Local.
8. Remover de su Cargo a miembros de la Junta Ejecutiva Local que no cumplan con los estándares de desempeño.
9. Adoptar las medidas necesarias para la debida conservación de los bienes de la Entidad Local y para el adecuado recaudo y aplicación de sus fondos.
10. Mantener un rol de representatividad en Eventos y con todos los aliados de la organización.
11. Garantizar el buen manejo de los recursos humanos.
12. Seguimiento Operativo.

2. DIAGNOSTICO:

AIESEC como organización juvenil y democrática, promueve roles de liderazgo dentro de la misma con una duración de un año, es decir que cada doce meses AIESEC Santa Marta recibe nuevos miembros, nueva junta Ejecutiva y nuevo representante Legal para el cumplimiento de sus funciones. Teniendo este panorama claro, vale la pena resaltar que las gestiones de este comité Local han tenido algunos altibajos de acuerdo a los direccionamientos que le da cada uno de los presidentes.

En el 2014 aproximadamente para el mes de Abril el comité de AIESEC extensión Local Santa Marta, fue cerrado por órdenes de la oficina Nacional debido a su baja productividad, de allí poco a poco se estuvieron haciendo diferentes esfuerzos por abrirlo nuevamente y ponerlo al servicio de los estudiantes y de la ciudad.

Luego de dos años de baja operatividad, en el 2016, el hoy ex alumni Oscar Solano, propone reanudar operaciones, por lo cual, lanza su candidatura

a presidente local de la ciudad de Santa Marta. Asimismo, mediante la elaboración de su plan de trabajo propone como meta 100 intercambios, con este objetivo trazado se conforma un nuevo equipo y se comienza a trabajar teniendo como producto foco el programa de Intercambios Sociales Salientes (OGV).

Durante el año 2015 la entidad local, elabora el siguiente diagnóstico de acuerdo al bajo desempeños de sus actividades:

- Baja operatividad en el comité Local. Durante todo ese año solo se habían realizado 10 intercambios.
- No se dejó Pipeline de liderazgo y la mayoría de los miembros desertaron de la organización.
- No existía un programa de educación claro, así que los pocos miembros que habían de la organización no tenían ese conocimiento claro para poder operar.
- Mala administración de los recursos económicos del comité, dejando a la entidad sin fondos.
- Relaciones deterioradas con la Universidad del Magdalena por incumplimiento de convenio.
- Mal seguimiento a las pocas experiencias de intercambio que se realizaron ese año. Problemas de calidad.

Estos resultados se obtuvieron después de realizar varias metodologías de diagnóstico para evaluar la gestión del 2015.

1. Matriz DOFA

2. O2O con una o dos personas de las 6 áreas que tiene AIESEC

Ilustración 5. Matriz DOFA de AIESEC Santa Marta en el 2015

OPORTUNIDADES	DEBILIDADES
<ol style="list-style-type: none"> 1. Enseñar portugués 2. Relaciones con las universidades 3. Relaciones de oGCDP con el sena 4. Convenios con colegios públicos y privados 5. Empaquetamientos 6. Relaciones con la secretaría de educación 7. Docentes altamente calificados para brindar formación 8. Aprovechar los medios de comunicación con Universidades 9. Aprovechamiento de la red de alumnos 11. Relaciones con la secretaria de turismo 12. Vacacionales universitarios 13. Bilingüismo para colegios 14. Ventas de iGIP a los colegios interesados 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mal manejo del talento 2. Mala cultura organizacional 3. Falta de enfoque 4. No hay conocimiento organizacional 5. O cultura de achievement 6. No hay tracking 7. Poca productividad 8. Malo Comunicación 9. Understand @ 10. Bajo Team Minimums 11. Brand Position 12. Mala selección de miembros 13. Disciplina 14. Empoderamiento 15. Ciclo de educación 16. Mal manejo de información 17. Mala organización 18. Manejo de plataformas 19. Falta de profesionalismo 20. Operational focus
FORTALEZAS	AMENAZAS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Convenios con la Universidad del Magdalena 2. Experiencia nacional por parte de nuestro presidente 3. Tenemos infraestructura 4. Relaciones con la Oficina de Relaciones Internacionales 5. Convenios con U.S.A 6. Red alumni 7. Buena relación con el área de investigación unimag 8. Junta ejecutiva 9. Pruebas de selección 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Moción de Cierre para NPM 2015 2. Competencias directas (IAESTE) 3. Perdida de Convenio con la Unimag 4. Comportamiento en la oficina

Fuente: Propia

La metodología de diagnóstico que se implementó fue la matriz DOFA, a través de un análisis que se realizó con un grupo de siete personas que pertenecieron a la entidad durante este año. Por otro lado, esto sirvió de insumo

a la nueva gestión del 2016 para entender el estado de alerta de AIESEC Santa Marta y enfocarse en obtener resultados.

Durante el primer semestre del año 2016 el Presidente Oscar Solano se enfocó en organizar la entidad y enseñar a cada uno de los miembros de su equipo de trabajo como eran los procesos operativos y de soporte que necesitaba el comité para estabilizarse. Esto produjo que a pesar de que se plantearon una meta de 100 intercambios, no lograran lo planeado hasta entonces. Sin embargo hubo un avance significativo en materia de ingresos ya que independientemente de no cumplir con el objetivo que era la venta de 35 intercambios OGV si se logró vender 16 de estos, lo que represento un aumento significativo en los ingresos de la entidad para el próximo semestre.

De ahí en adelante AIESEC Santa Marta tomo una dirección de trabajo fuerte y orientado hacia el logro, que a pesar de que la necesidad de estabilizar procesos en materia de finanzas y talento humano era inmediata, la prioridad de ese momento fue hacer números de intercambios.

En el año 2015 AIESEC Santa Marta cerró con 10 experiencias de Intercambio, sin embargo en el 2016 tuvieron un gran crecimiento cerrando con 105 Intercambios. En Enero del 2017 se realiza una matriz DOFA para analizar el estado actual del comité en ese momento y trazar el plan de acción del 2017.

Ilustración 6. Matriz DOFA de AIESEC Santa Marta en el 2016

OPORTUNIDADES <ol style="list-style-type: none"> 2. Relaciones con las universidades fortalecidas 3. Posible alianza con ACOME 4. Convenios con nuevas fundaciones como mariposas amarillas y casa en el árbol. 5. Posicionamiento de AIESEC Santa Marta 6. Relaciones con las facultades de ciencias empresariales. 8. Aprovechar los medios de comunicación con Universidades 9. Red alumni brindado soporte en diferentes procesos 	DEBILIDADES <ol style="list-style-type: none"> 1. No hay una cultura organizacional fuerte y enfocada a la productividad. 2. No hay mucho conocimiento en talento humano y no hay buenos procesos. 3. Los miembros se sienten cansados. 4. Dificultades en el clima organizacional. 5. No todos los miembros trabajan. 6. Transición del approved al completed.
FORTALEZAS <ol style="list-style-type: none"> 1. Convenios con la Universidad del Magdalena 2. Respaldo de la oficina nacional para la junta ejecutiva 3. Tenemos infraestructura 4. Nuevas propuestas para alianzas 5. Convenios con U.S.A 7. Conocimiento y preparación de la Junta Ejecutiva- 9. Continuidad de procesos financieros. 	AMENAZAS <ol style="list-style-type: none"> 1. No tener instalaciones dentro de la Universidad. 2. No tener el respaldo de la Universidad por cambio de administración. 3. Mala relación con los stakeholders que nos perjudicaran como organización.

Fuente: Propia

Principal diagnóstico del 2016:

- Gran crecimiento operativo.

- Pocos miembros trabajando y las operaciones eran realizadas por la junta ejecutiva y otros miembros de soporte del comité.
- La entidad local cerró con buenos ingresos para la siguiente gestión.
- Se necesita fortalecer el área de talento humano.
- Se necesitan consolidar procesos para mantener el funcionamiento de la entidad.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo general:

Implementación de una planeación estratégica en AIESEC Santa Marta que mantenga el crecimiento operativo de la entidad y mejore los procesos de talento humano.

3.2 Objetivos específicos:

- Generar una cultura de trabajo que se enfoque en la productividad de los miembros de AIESEC Santa Marta.
- Definir una estrategia para la capacitación del talento en función de las operaciones.

- Establecer un sistema de reconocimiento que premie los objetivos alcanzados por los miembros del comité.

4. REFERENTES TEÓRICOS

Cuando se habla de organizaciones sociales con un componente llamado liderazgo, es muy oportuno pensar en conceptos o palabras que definen a este término como: empoderamiento, acciones, relaciones humanas, sentido de responsabilidad y muchos más comportamientos que hace que las personas creen un ideal de líder para dirigir un movimiento. Sin embargo es lo mismo liderar que gerenciar o ser jefe? La respuesta no es sencilla y es que cada uno de estos términos abarca enfoques diferentes.

Por ende liderar puede ir relacionado con el ejemplo, con acciones, con ser un ciudadano que trabaje en pro de un desarrollo o un propósito clave, mientras que gerenciar es más direccionamiento estratégico y enfoque a resultados puntuales en un momento determinado. Si se analiza bien puede que estos términos se relacionen, sin embargo hay que hacer la salvedad que un líder puede llegar a ser gerente, pero un gerente necesita pasar por un proceso de

desarrollo interno que le ayude a adquirir habilidades para llegar a ser un líder, inspirar y motivar.

A pesar de que en épocas pasadas los roles de mando más fuerte en las organizaciones tendían a tener estilos de liderazgo rígidos y poco orientado a las relaciones humanas, hoy en día el término ha evolucionado y ha creado un poco más de afinidad con las personas.

Para tener más claridad sobre la evolución de este concepto tenemos que:

“La gerencia constituye un grupo distinto y prominente en la sociedad industrial, Ya no hablamos de “capital” y “trabajo” sino de “gerencia” trabajo”. Las responsabilidades del capital han desaparecido de nuestro vocabulario junto con los derechos de capital, oímos hablar en cambio de las responsabilidades de gerencia. Además estamos erigiendo un sistema de educación para la gerencia comprensivo y distinto”. (Drucker, 1957).

Drucker nos explica la transformación que ha tomado la gerencia en los últimos años, centrándose no solo en el objeto material sino también en las personas, entiendo que el recurso humano es lo más importante y dependiendo de su buen direccionamiento es que se podrán alcanzar resultados concretos.

Por otro lado la gerencia también conlleva a un tema estratégico que ha tomado mucho auge entre las empresas y multinacionales más grandes del

mundo. “Comprender las fuerzas que moldean la competencia en un sector es el punto de partida para desarrollar una estrategia. Cada empresa ya debería conocer cuál es la rentabilidad media de su industria y como se ha ido modificando a lo largo del tiempo” (Porter, 1985).

El análisis interno y externo del estado de las organizaciones es lo que ayuda a conocer la realidad y a profundizar en nuevas ideas que puedan revolucionar métodos convencionales. Es por eso que actualmente se encuentran muchas herramientas y matrices que ayudan a realizar estudios de mercado y tendencias para entender el posible posicionamiento del producto o servicio a nivel externo y evaluar su trascendencia.

Cuando se da un completo entendimiento del entorno, las compañías empiezan a tomar rumbo y generar procesos a nivel interno donde el empalme con la realidad actual y la capacidad operativa e instalada de la compañía son las que van a determinar el alcance de las metas anuales. Estos procesos más que administración de recursos es una forma de evaluar cómo pueden volverse más competitivos con los activos que poseen, por eso el término que más reúne este concepto es planeación estratégica:

“La planeación estrategia es el proceso mediante el cual quienes toman decisiones en una organización obtienen, procesan, y analizan información pertinente interna y externa, con el fin de evaluar la situación presente de la empresa, así, como su nivel de competitividad con el propósito de anticipar y decidir sobre el direccionamiento de la institución hacia el futuro”. (Amaya, 2018)

Por eso todo el procedimiento de evaluación, planeación, ejecución y control es primordial para tener un tablero de resultados claros donde se pueda ver el avance de las meta en los diferentes periodos del año. Igualmente las empresas también deben tener en cuenta su estructura a nivel corporativo y como esta encaja con una realidad externa que les permita conectar las metas de la empresa con el propósito de la misma y articular diferentes sectores. A esto se le conoce como direccionamiento estratégico:

“Las organizaciones para crecer, generar utilidades y permanecer en el mercado deben tener muy claro hacia dónde van, es decir, haber definido su direccionamiento estratégico. El direccionamiento estratégico lo integran los principios corporativos, la visión y la misión de la organización”. (Amaya, 2018).

El direccionamiento estratégico ayuda a proyectar el norte de las empresas con base a sus normas internas, su visión y misión. Cuando ya se tiene conciencia de esto se puede afirmar que hay un buen entendimiento de cómo llevar los planes futuros de la empresa a la acción, sin embargo hay algo muy importante y es la administración del recurso humano y como llegar a su productividad. Aunque dirigir a las personas pueda ser considerado como un arte, hay mecanismos que soportan el actuar de las personas y ayudan a elaborar un puente de cómo podemos conectarlas más no solo con su trabajo, sino a nivel emocional sintiendo a la empresa como propia. A estos mecanismos generalmente se le conocen como principios corporativos:

Son el conjunto de valores, creencias, normas, que regulan la vida de una organización. Ellos definen aspectos que son importantes para la organización y que deben ser compartidos por todos. Por tanto constituyen la norma de la vida corporativa y el soporte de la cultura organizacional. (Amaya, 2018). Cuando hablamos de valores, creencias y normas hace referencia a al día a día de las empresas, de esas costumbres y comportamientos que comparten con su equipo debido a que esto es vital no solo para la conexión entre las relaciones de los empleados, sino también para ir generando cultura de trabajo, cultura de valores y cultura de respeto, en pocas palabras cultura organizacional.

“El enfoque humanístico promueve una verdadera revolución conceptual en la teoría administrativa: si antes el énfasis se hacía en la tarea (por parte de la administración científica) y en la estructura organizacional (por parte de la teoría clásica de la administración), ahora se hace en las personas que trabajan o participan en las organizaciones. En el enfoque humanístico, la preocupación por la máquina y el método de trabajo, por la organización formal y los principios de administración aplicables a los aspectos organizacionales ceden la prioridad a la preocupación por el hombre y su grupo social: de los aspectos técnicos y formales se pasa a los aspectos psicológicos y sociológicos”. (Ostrowiak).

Los jóvenes de hoy en día están notando la fuerte tendencia hacia el liderazgo con enfoque humanístico, y ya tocando temas como planeación estratégica y cultura organizacional nos damos cuenta como todo este proceso se resume en un liderazgo más humano y de servicio, donde los jóvenes trabajadores puedan aprender sin necesidad de sentir presión, miedo o malos tratos. Por eso:

“La cultura es un factor estabilizador de la vida en las organizaciones, y como tal juega un papel crucial en la supervivencia, adaptación y prosperidad en la vida de las mismas en tiempos de turbulencia y transición hacia la sociedad que seguirá a la industria”. (Ostrowiak). Trabajar en cultura

organizacional muchas veces se convierte en una herramienta que nivela e impulsa el clima laboral.

“La cultura es la forma en que somos y hacemos las cosas en la organización”, dice Ivette de Jacobis, experta en lograr resultados con bienestar personal en las organizaciones.” (Jacobis, 2018). Ejemplos de grandes empresas como Google, Dell entre otras, son importantes para entender la transcendía de trabajar no solo por el objetivo sino también por la comodidad y el desarrollo de los demás. La cultura más que generar un conjunto de comportamientos colectivos que identifiquen y unan a un grupo de individuos se convierte en la pieza fundamental para moldear y generar un desarrollo personal en los empleados donde ellos mismos se propongan retos, se interesen por su progreso y tengan satisfacción personal a medida que vayan creciendo con la empresa.

“La inversión en temas de cultura organización o empresarial es redituable para los negocios, aunque es necesario identificar el comportamiento de las personas y las normas existentes encaminadas a lograr los objetivos de la organización”. (Jacobis, 2018). Muchas compañías a nivel nacional están entendiendo esta nueva tendencia de cultura organizacional, pero ajustar sus patrones de conductas y normas internas a un enfoque de trabajo humanístico no es tan sencillo. Además teniendo en cuenta el contexto que vivió el país hace algunos años se puede precisar que la calidad de liderazgo está alineada a un

estilo riguroso y poco flexible. Por ello las empresas están demandando coaching, mentorías, charlas motivacionales y muchos otros servicios que jóvenes empresarios o “millennials” ofrecen para guiar y nivelar el estrés en muchos departamentos de las compañías.

Teniendo ahora los conceptos de gerencia, planeación estratégica y cultura organizacional más claros, hay que entender como estos términos se pueden implementar al tiempo generando una articulación y beneficios a largo plazo. Esto se puede realizar formulando una planeación enfocada en tres aspectos principales que conlleven a crecer o generar una transformación ya sea en un bien, servicio o proceso interno. Sin embargo para colocar en marcha cualquier tipo de plan o proyecto en la empresa también es necesario entender las repercusiones del mismo.

“Cuando la mayoría de las personas se comportan de cierta manera la mayor parte del tiempo, éstas no son el problema, sino que esa situación es inherente al sistema. Como líder, usted es responsable del sistema. Es verdad que un individuo en particular puede representar un gran problema, pero si usted suele culpar a otros, debería recapacitar”. (Aguayo, 1991). Esto se deriva principalmente de la capacidad de talento, de sus habilidades y conocimientos para el rol, ya que para poder cumplir con los objetivos

propuestos se necesitan de estos dos aspectos tanto de los empleados como del gerente y puntualmente las personas en una posición de liderazgo fuerte y con grandes responsabilidades, necesitan de muchas habilidades para poder afrontar y guiar el cambio organizacional.

Investigando sobre los principales autores de la teoría administrativa y analizando la experiencia de varios profesionales en el mercado laboral, se quiso averiguar cuál es la principal razón por la cual las empresas enfrentan tantos retos e incluso decrecen hasta desaparecer,

“Existen dos cosas principales sobre las cuales un líder puede ejercer su influencia para producir resultados: la *estrategia* (o plan) y la habilidad de *ejecutarla*. Deténgase un momento y pregúntese: ¿Cuál de estas cosas le resulta más complicada a los líderes? ¿Crear la estrategia o ejecutarla? En todo el mundo, siempre que planteamos esta pregunta a líderes de empresas su respuesta es inmediata: “¡La ejecución!” (Covey, Mcchesney, Huling, & Miralles, 2012).

Aunque se diseñe una estrategia muy completa, siempre se presentan dos posibles resultados, el primero que la estrategia se implemente y sea exitosa, y

el segundo; que a pesar de realizar todos los esfuerzos por alcanzar resultados se comentan muchas falencias en el desarrollo de la misma lo que ocasiona un final no tan favorable. Todo esto es debido a la implementación y aunque se considere que puede ser más sencillo poder coordinar todas las funciones y cumplir la planeación de la estrategia, esto se convierte en una fase que pocos CEOs saben dominar.

Sin embargo para evitar cometer errores y perjudicar los objetivos de la empresa a Futuro, se pueden buscar metodologías que ayuden a realizar seguimiento a las estrategias y tácticas planeadas. Según el libro “Las cuatro disciplinas de la ejecución” podemos encontrar una forma de enfocarnos en lo realmente importante para llevar a cabo el cumplimiento de las metas, por ende se afirma que:

“Mientras más cosas intente usted hacer, menos podrá de hecho lograr. Es un principio básico e ineludible con el que todos vivimos. En algún momento del camino, la 17 mayoría de los líderes olvidan esto. ¿Por qué? Porque los líderes inteligentes y ambiciosos no quieren hacer menos, quieren hacer más, incluso cuando saben que no pueden. ¿No le parece muy difícil tener que decir no a una idea, y mucho más difícil si la idea es genial? Hay que aceptarlo, siempre habrá más buenas ideas que las que usted y su equipo sean capaces de ejecutar. Por eso, el primer reto consiste en

concentrarse en lo crucialmente importante”. (Covey, Mcchesney, Huling, & Miralles, 2012)

Luego de tener en claro el concepto de enfocarse y direccionar todo un equipo en función de esa meta se tiene que gestionar una forma de controlar y proveer lo que puede llegar a suceder mientras se está ejecutando esa estrategia. Este punto es sobre la formulación de criterios que ayuden a medir que tan eficiente está siendo el trabajo realizado. A estos criterios también se les puede llamar medidas de predicción.

“Las medidas de predicción son muy diferentes porque se centran en las cosas de mayor impacto que su equipo tiene que hacer para alcanzar su meta. En esencia, éstas miden las nuevas conductas que ayudarán a que las medidas históricas mejoren, no importa si el cambio de conducta es tan simple como ofrecer una muestra a cada cliente en una panadería, o tan complejo como cumplir con los niveles de calidad en el diseño de motores para aviones” (Covey, Mcchesney, Huling, & Miralles, 2012).

Al momento de empezar a ejecutar teniendo claro el enfoque y las medidas de predicción, también van surgiendo otras necesidades de comunicación y reporte. Es ideal que el equipo conozca el estado de su trabajo con una

periodicidad establecida, donde puedan evaluar de una manera objetiva el progreso de su trabajo, a esto le podemos llamar un marcador.

“En principio, el nivel más alto de desempeño siempre surge de saber el marcador, es decir, de que los jugadores sepan si están ganando o perdiendo. Es así de simple. Jugar boliche a ciegas puede ser divertido al principio, pero si no puede ver los pinos caer se aburrirá en poco tiempo, incluso si en verdad le gusta el boliche”. (Covey, Mcchesney, Huling, & Miralles, 2012).

Por último y muy importante, la evaluación del trabajo por parte del equipo también trae aspectos positivos que pueden ir moldeando la estrategia hasta perfeccionarla. La rendición de cuentas es vital para que el equipo conozca los avances que han tenido y como pueden mejorar otros procesos.

“La cadencia de rendición de cuentas consiste en establecer un ritmo regular y frecuente de juntas entre todo equipo que tiene una meta crucialmente importante. Estas reuniones deben llevarse a cabo al menos cada semana e, idealmente, no durarán más de 20 o 30 minutos. En ese tiempo, los miembros del equipo se rendirán cuentas unos a otros respecto a los resultados que han obtenido a pesar del torbellino”. (Covey, Mcchesney, Huling, & Miralles, 2012).

En conclusión, llegar al cumplimiento de objetivos y manejar metodologías, y técnicas para dirigir a los equipos no es tarea fácil, e incluso requiere de muchas más habilidades que conocimientos, porque las herramientas y la forma de como capacitarte la encuentras fácilmente, pero enfrentarte a un clima laboral, a retos que se salen del control normal que se ejerce sobre las cosas, son los que transforman a los jóvenes en unos verdaderos profesionales. Sin embargo hay muchos temas nuevos por implementar en cuando a direccionamiento estratégico y recursos humanos que pueden ser la conexión perfecta para aumentar la eficiencia empresarial en el país.

5. PROPUESTA

Después del análisis realizado en la entidad de AIESEC Santa Marta durante el periodo 2015 y 2016 se evidencio un crecimiento en el último año, pero hay muchos temas de manejo de membresía que se necesitan mejorar. Por eso se plantearon las siguientes propuestas.

- Crear una nueva cultura organizacional para AIESEC Santa Marta, cambiar los comportamientos y la identidad que habían formado y basarlas en algo que se identifiquen todos y construya nuevas habilidades en los miembros. Esto se va a realizar por medio de actividades de construcción de equipo a las cuales llamaremos Summit, estos Summit se harán cada sábado y co-creando con la membresía se encontrara otro nombre acorde a las necesidades que se tienen actualmente.

El propósito de este tema es conectar a los miembros y que se sientan dentro de un equipo, y para eso necesitan compartir valores, aptitudes, comportamientos y habilidades que poco a poco se van a ir formando, pero todo esto se soporta con la cultura. Sin embargo la principal razón para implementar esta estrategia es un trasfondo de productividad, debido a que si se puede formar y moldear a las personas en aspectos de relaciones humanas, también se puede enfocar a una cultura de trabajo y productividad que promueva el cumplimiento, la eficiencia y disciplina en nuestros procesos para así mantener el crecimiento operativo y superarlo este 2017.

- Implementación del ciclo local de educación llamado SDP “Sales development program”. El programa de desarrollo en ventas es una manera de capacitar a la membresía en temas operativos y darles contenido para que puedan trabajar en la venta de intercambios. Esto se ejecutara en diferentes espacios de dos horas, dos o tres veces a la semana en aulas libres o salones donde se tenga un contenido teórico sobre los productos que maneja AIESEC y luego un contenido práctico donde por medio de varios ejercicios se puedan ir preparando para un ambiente real de ventas. Muchas veces en la transición de generaciones se pierde contenido educativo importante para el fortalecimiento del desarrollo de los miembros, por eso es necesario estructurar una plan y ejecutarlo de acuerdo al cronograma de la planeación.

Al igual que el anterior planteamiento, este va enfocado en dar conocimientos inmediatos para lograr el cumplimiento de la meta.

- Creación del programa de reconocimientos y recompensas con base en la nueva cultura organizacional. La idea principal es crear un sistema que premie comportamientos, valores, logros alcanzados y todo lo referente a la cultura. Si esto se implementa será acompañado de una herramienta de seguimiento semanal que mida el aporte que cada miembro le da a la organización de acuerdo a las actividades que le asigne su vicepresidente y así se puede medir el principal reconocimiento que son los logros alcanzados.

Al final este es un proceso que tiene que ocurrir en AIESEC que es el reconocimiento a los miembros por sus labores de voluntarios, pero si se trabaja de la mano con la cultura puede ser mucho más beneficioso para la entidad.

6. PLAN DE ACCIÓN

La siguiente planeación está dividida en tres partes; los dos primeros cuadros de planeación son desarrollados por talento humano en acompañamiento del Presidente Local con enfoque de capacitación a los miembros y gestión del programa de reconocimientos. En el tercer cuadro se encuentra la planeación de la cultura organizacional con las principales actividades y en el último se puede encontrar una parte de la planeación del Presidente local y las actividades de control que realiza para verificar que lo propuesto si se esté cumpliendo.

Tabla 1. Planeación del área de talento humano para el periodo 2017 II.

Area: TXP						SEPTIEMBRE					OCTUBRE					NOVIEMBRE					DICIEMBRE					
STRATEGY		MAIN ACTIVITIES		KPIs		1-3	4-10	11-17	18-24	25-30	1-8	9-15	16-22	23-30	30-31	1-5	6-12	13-19	20-26	27-30	1-3	4-10	11-17	18-24	25-31	
OBJECTIVE # 3: SUPERACION (SE UN LIDER)																										
STRATEGY		MAIN ACTIVITIES		KPIs																						
SE LO QUE QUIERES SER		1. OC PARA ZONALITO 2. OC PARA ADMISIONES 3. OC PARA NOCHE DE GALA		DONE/NO DONE																						
				DONE/NO DONE																						
				DONE/NO DONE																						
				DONE/NO DONE																						
EXPERIENCIAS		1. APLICACION A Tls 2. APLICACION A VPs		DONE/NO DONE																						
				DONE/NO DONE																						
				DONE/NO DONE																						
				DONE/NO DONE																						
AWARDS NIGH Y GRADOS		1. PREMIOS POR SOBRESALIR(HERRAMIENTA DE SEGUIMIENTO) 2. GRADOS POR SU DESEMPEÑO EN LA ENTIDAD 3. RECONOCIMIENTOS PARA LOS MAS DESTACADOS		DONDE/NO DONE																						
				DONDE/NO DONE																						
				DONDE/NO DONE																						
				DONDE/NO DONE																						

Fuente: propia.

Tabla 1.1 Planeación del área de talento humano para el periodo 2017 II.

[illegible]

Fuente: propia.

Tabla 2. Planeación para la creación e implementación de cultura organizacional.

[illegible]

Fuente: propia.

Tabla 3. Planeación Presidente Ejecutivo Local

LCP			AGOSTO							SEPTIEMBRE							OCTUBRE							NOVIEMBRE						
			1-6	7-13	14-20	21-27	28-31	1-3	4-10	11-17	18-24	25-30	1-8	9-15	16-22	23-30	30-31	1-5	6-12	13-19	20-26	27-31								
STRATEGY			MAIN ACTIVITIES			KPIS																								
OBJECTIVE # 1: Leading My Local Entity																														
STRATEGY			ACTIVITIES			KPIS																								
EB Team Management	EB Team Buildings		#team buildings																											
	EB Meeting		#EB meeting																											
	EB Lead		#leads																											
	o2o		#020																											
	Monthly Report		#reports																											
	EB Team Days		Done/ and not done																											
TLPs Academy	LC Buildings		Done/ and not done																											
	Meeting With TLPs for Report		Done/ and not done																											
	Meeting With TLPs For Education		Done/ and not done																											
My National Rol	Facis for education		Done/ and not done																											
	Legislation Roll		Done/ and not done																											
	Education Stage		Done/ and not done																											

Fuente: propia.

7. ACTIVIDADES REALIZADAS

Tabla 4. Principales actividades realizadas

ACTIVIDADES REALIZADAS		
ESTRATEGIAS	PRINCIPALES ACTIVIDADES	HECHO/ NO HECHO
EDUCACION A TLs Y MEMBRESIA	LINK PARA SABER NECESIDADES	HECHO
	CREAR PLAN DE EDUCACION	HECHO
	LINK PARA INSCRIPCION DE FACIS	HECHO
	REPORTE FINAL POR PARTE DE LOS FACIS	HECHO
SPD	CALENDARIO PARA (IGV-OGV-OGET)	HECHO
	GESTIONAR ESPACIOS PARA EDUCACION	HECHO
	ENTRENADORES PARA VENTAS	HECHO
	RESPORTE POR PARTE DE LOS ENTRENADORES	HECHO
DESARROLLO PERSONAL	MATERIAL NECESARIO PARA SU DESARROLLO Y EDUCACION	HECHO
	SEGUIMIENTO DE SU DESEMPEÑO (ON BORDING)	HECHO
	REALIZAR EXAMEN DE CONOCIMIENTOS ORGANIZACIONALES	HECHO
	LCM	HECHO
	EVENTO DE GRADUACION Y AWARDS NIGHT	HECHO
RECONOCIMIENTOS	PREMIOS POR SOBRESALIR(HERRAMIENTA DE SEGUIMIENTO)	HECHO
	GRADOS POR SU DESEMPEÑO EN LA ENTIDAD	HECHO
	RECONOCIMIENTOS PARA LOS MAS DESTACADOS	HECHO
CREACIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL	FACIS PARA EL LC SUMMIT	HECHO
	ESPACIOS DE LC SUMMIT	HECHO
	AGENDA DE LOS LC SUMMIT	HECHO
	IMPLEMENTACION DE LOS RESULTADOS	HECHO
REVISION Y CONTROL	EB TEAM BUILDINGS (ACTIVIDADES DE CONSTRUCCION DE EQUIPO)	HECHO
	EB MEETINGS (REUNIONES SEMANALES)	HECHO
	EB LEAD (SESIONES DE HABILIDADES BLANDAS)	HECHO
	o2o	HECHO
	MONTHLY REPORT (REPORTES MENSUALES)	HECHO
	EB TEAM DAYS (DÍAS DE EQUIPO)	HECHO
	LC BUILDINGS (REUNIONES CON LA ENTIDAD LOCAL)	HECHO

Fuente: Propia

8. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS CRÍTICO DE LOS RESULTADOS

Luego de realizar esta serie de actividades durante un periodo de 6 meses y analizar el comportamiento de las ventas durante el mismo obtuvimos este resultado en cada una de las áreas operativas:

Tabla 5. Resultados operativos del año 2017 en AIESEC Santa Marta

PROGRAMAS	APPROVED					REALIZED				
	OGV	IGV	OGE	OGT	TOTAL	OGV	IGV	OGE	OGT	TOTAL
2017										
PLANEADO	70	60	30	10	170	70	60	20	10	159
EJECUTADO	85	65	21	8	179	58	55	20	8	141
2016										
EJECUTADO	58	39	1	7	105	39	36	1	5	81
CRECIMIENTO ABSOLUTO	27	26	20	1	74	19	19	19	3	60
CRECIMIENTO RELATIVO	49%	71%	2000%	14%	70.47%	53%	57%	1900%	60%	74.07%

Fuente: Propia.

Se obtuvo un crecimiento en todos los 3 programas de intercambios, tanto en approved como en realizaciones. Para entender este contexto el “Approved” significa el estado de la venta en donde el cliente paga y se aprueba en la plataforma de AIESEC, y el término “Realized” hace referencia a los estudiantes de Intercambio que luego de pagar y quedar legalizados en la plataforma, toman como corresponde su experiencia de intercambio, luego apenas llegan al país de destino se cambia el estado y se les asigna una fase de realized.

En esta tabla podemos encontrar lo planeado tanto en approved como en realized para el año 2017 y en la parte de abajo lo que realmente se ejecutó hasta

el 31 de Enero. Luego se observa en la segunda parte del recuadro lo planeado en el 2016, esto ayuda a comparar el crecimiento de se obtuvo de un año a otro. Por ultimo existen dos términos como el crecimiento absoluto y el crecimiento relativo; el primero realiza el comparativo de ambos años y arroja la resta entre lo ejecutado entre 2016 y 2017 dejando un número que representa la cantidad de crecimiento. Por su parte el crecimiento relativo es un porcentaje que representa el crecimiento histórico en ese programa, teniendo en cuenta principalmente la gestión del 2016.

Volviendo al objetivo de este informe, el planteamiento del objetivo estaba alineado a la implementación de una planeación estratégica en AIESEC Santa Marta que mantenga el crecimiento operativo en la entidad y mejore los procesos de talento humano. En esta ocasión se utilizó estratégicamente al recurso humano para cumplir con el deber de crecimiento operativo con la entidad y los resultados fueron evidentes. Se cumplió la meta de 179 intercambios, se obtuvo un crecimiento de 74 intercambios y todo esto fue debido a una cultura de trabajo.

Para la creación de la cultura organizacional se realizaron varias actividades pero la principal fue una co-creación con la membresía donde manifestaron lo que realmente querían ver de AIESEC Santa Marta. Se

comenzaron a plasmar ideas con respecto a una dinámica y de ahí salió la propuesta de Sailors.

Ilustración 7. Logo de la cultura organizacional de AIESEC Santa Marta.



*Recuerda...
eres el marínero de
tu propia vida, no
sueltes el timón.*

Fuente Propia.

“Sailors significa marineros en inglés y es un nombre que representa el trabajo en equipo que realiza cada tripulación en su nave, representa la comunicación y eficiencia que tienen entre ellos para salvaguardar la embarcación, representa la disciplina que tienen para trabajar fuerte y enfrentarse a la tormenta, ya que tú eres el marínero de tu vida, nunca sueltes el timon”

Este fue el mensaje que se creó como propósito de esta nueva cultura organizacional y a esto se le añadieron otros componentes tales como:

Comportamientos:

- Integridad
- Compromiso
- Resiliencia

Con esto se implementó un sistema de evaluación semanal donde cada área tenía su cultura y de acuerdo al cumplimiento que tenían en sus actividades semanales se otorgaban puntos para así al final del semestre reconocerlos con premios que van desde Fees a eventos nacionales, hasta el fee de intercambio.

Luego de haber encontrado el empalme entre estos dos conceptos, se lograron los resultados esperados y este es el resumen de las metas que se obtuvieron:

- ✓ Cumplimiento de la meta en approved con un crecimiento absoluto de 74 y relativo de 70.47%
- ✓ Crecimiento en la meta de Realizaciones, crecimiento absoluto de 60 y relativo de 74.07%
- ✓ Crecimiento en todos los programas de intercambio:

iGV Crecimiento relativo de 71% y absoluto de 26

oGV Relativo de 49% y Absoluto de 27

oGE relativo de 2000% y Absoluto de 20

oGT relativo de 14% y absoluto de 1

- ✓ AIESEC Santa Marta queda con 5.880.203 para empezar gestión en el 2018.
- ✓ Cero deudas a Nivel Nacional
- ✓ Retención de un 77.8% de la membresía.
- ✓ Cero casos de Calidad por parte de AIESEC Santa Marta
- ✓ Inversión en membresía de \$ 15.344.756 Millones.
- ✓ Pleno Derecho Nacional
- ✓ Fortalecimiento del back Office en procesos de F&L y TXP.
- ✓ Reconocimiento a oGET, iGV y Finanzas. Skyline 2017
- ✓ Reconocimiento al Golden Team Start Ups Skyline 2017
- ✓ Reconocimiento iGV Strongest Awards Starway 2017
- ✓ Reconocimiento oGE Beat Award SP DRUMS
- ✓ Excellence Award Crossway 2017
- ✓ Nuevos aliados -- Casa en el Árbol.
- ✓ **Subimos un Stage. Ahora AIESEC en Santa Marta hace parte de las entidades Specialized 1.**

El trabajo de una organización cuando se aprovecha y se gestiona bien el talento humano, puede dar resultados increíbles, en este proceso gracias a la creación de la herramienta de seguimiento y de la constante participación de la membresía en las actividades del LC, se logró premiar a 4 personas para que tuvieran su experiencia de voluntariado.

Ilustración 8. Estudiantes que tomaron Intercambio con AIESEC Santa Marta en el 2017



Fuente: Propia.

8.1 Conclusiones:

AIESEC como organización internacional es una plataforma que cada día tiene mayor acceso a los jóvenes, y puede adaptar sus productos a cualquier mercado local. Esto favorece la labor que hacen las entidades locales, debido a que se convierte en una marca con productos posicionados y con una red de soporte que posee todo el conocimiento funcional para hacer que otros ejecuten las estrategias nacionales. AIESEC en Colombia se encuentra en una fase de crecimiento acelerado desde hace 5 años atrás y gracias a la inversión en medios y al buen desarrollo de marketing de contenido, ha logrado una posición importante en las diferentes universidades del país.

Para el comité local de AIESEC Santa Marta con 13 años de funcionamiento en la Universidad del Magdalena, el poder crear y brindar cada día más experiencias de calidad ha sido una labor no tan sencilla. Cuando se habla de crear una nueva empresa, un nuevo proyecto o en este caso una nueva entidad local y adaptar una estructura con unos métodos que hagan perdurar y consolidar sus procesos, se pueden evidenciar que es algo que requiere de tiempo, capacidad de talento y mucho enfoque hacia el trabajo productivo.

Desde el 2004 año de creación de AIESEC Santa Marta, hasta el 2014 periodo en el cual presento cierre en sus operaciones por varios meses. La entidad no había pasado la barrera de los 100 intercambios. Luego de volver a retomar su funcionamiento como entidad local en el 2016, se evidencio un fuerte crecimiento en intercambios en tan solo 12 meses, razón por la cual la entidad necesitaba reforzar membresía y Knowledge Management para poder continuar con ese mismo ritmo.

El reto del 2017 partía desde el hecho que la entidad tenía que crecer en todas las áreas de trabajo, lograr tener un buen porcentaje de salud y clima organizacional a la par de crecer un 50% más de lo que había crecido el año anterior. Por esta razón se enfocó el trabajo en el desarrollo de una planeación estratégica que se basara en metodologías de cumplimiento de metas y se reforzara con el componente de cultura organizacional conectando directamente a las personas con el propósito y creando espacios de desarrollo profesional y personal.

Las conclusiones de esta labor están basadas en el desarrollo del talento y la administración del mismo. Hay muchos componentes que entrar a afectar directamente el desarrollo de una gestión pero si se articula el sector externo, con un buen conocimiento operativo, unos canales de comunicación eficientes

que informen y motiven a la membresía diariamente, acompañado de un buen direccionamiento por parte de los líderes, el cumplimiento de los objetivos va ser evidente y metodologías como el 4DX se vuelven a posicionar como una herramienta de trabajo eficiente. AIESEC Santa Marta en el 2017 cerró su gestión con 179 experiencias de intercambio y un crecimiento del 70.47%.

AIESEC Santa Marta para los próximos años posee todas las herramientas para seguir creciendo. Haber cerrado el 2017 con una buena salud financiera, un comité libre de deudas y casos de calidad, permite no solamente que sea ejemplo a nivel nacional, sino que también será referencia a nivel internacional para temas de cooperaciones y alianzas.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Aguayo, R. (1991). *The American Who Taught the Japanese about Quality* . New York: Simon & Schuster.

Amaya, J. A. (2018). *Gerencia planeación y estrategia (modelo, fundamento y software de planeación)*. Colombia : Universidad Santo Tomás. .

Drucker, P. F. (1957). *La gerencia de las empresas*. Nueva York : Editorial Sudamericana S.A. .

Jacobis, I. d. (18 de Enero de 2018). *Alto nivel* . Obtenido de <https://www.altonivel.com.mx/opinion/la-cultura-determina-exito-fracaso-una-empresa/>

Ostrowiak, A. N. (s.f.). *Culturas organizacionales, origen, consolidación y desarrollo*. . España: Editorial Cristina Seco.

Porter, M. (1985). *Ser competitivo*. Barcelona : Editorial Deusto.

SEAN COVEY, C. M. (2012). *Las cuatro disciplinas de la Ejecución*. . Estados Unidos : Conecta .

10. ANEXOS:

Ilustración 9. Solicitud de Prácticas Profesionales como opción de grado.

Santa Marta 27 de Octubre del 2017

Señores
CONCEJO DE PROGRAMA
Programa de Negocios Internacionales.
UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA.

UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
GRUPO DE GESTIÓN DOCUMENTAL
27 OCT 2017
COMUNICACIÓN EXTERNA RECIBIDA
No. RAH: 27055 HORA: 5:37 pm

Reciba un cordial saludo.

Por este medio me permito manifestar mi deseo de ostentar al título de "Profesional en Negocios Internacionales" a través de la modalidad de práctica profesional, la cual desempeño actualmente en la Organización Internacional AIESEC con el cargo de Presidente Ejecutivo Local donde desempeño funciones de Gerencia estratégica en pro de alcanzar los objetivos propuestos este año para entidad. La práctica se realiza bajo la tutoría y supervisión del Docente Luis Alberto Sánchez García, identificado con el número de cédula; 19603111. La vinculación a esta oportunidad se realizó gracias al trabajo que vengo desempeñando hace dos años en la organización y al profesionalismo y conocimiento que me han dados los estudios en Negocios Internacionales para desempeñar este rol.

Agradezco de antemano la atención a esta solicitud y su pronta respuesta.


Atentamente

Yaneth Basto Peralta
Yaneth Cecilia Basto Peralta
CC: 1083003890 de Santa Marta
Estudiante de Negocios Internacionales
Código: 2013126017
Correo: yanethbp11@gmail.com

UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
COMUNICACIÓN
PRESENTADA SIN ANEXO

Fuente: Propia.

Ilustración 10 Acta de Legalización de Prácticas Profesionales.

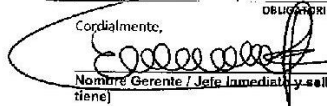


UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
DIRECCIÓN DE PRÁCTICAS PROFESIONALES
ACTA DE LEGALIZACIÓN DE PRÁCTICAS PROFESIONALES
 Acuerdo Académico No. 001 del 30 de enero de 2008


GENERALIDADES DE PRÁCTICAS	
Nombre Estudiante	Yaneth Cecilia Basto Peralta
Cédula	1.083.003.890
Número de Teléfono	4326609
Código del Estudiante	2013126017
Período Académico	2017 II
Programa Académico	Negocios Internacionales
Nombre y correo Tutor Dippro	
Empresa	AIESEC
Dirección de la Empresa	Calle 37 # 26-09, Barrio la Soledad,
Ciudad de la Empresa	Bogotá
Jefe inmediato	Elizabeth Jaraba
Teléfono jefe inmediato	7446507
E-mail jefe inmediato	presidencia@aiasec.com.co
Cargo jefe inmediato	Presidente Ejecutivo Nacional de AIESEC en Colombia
Funciones a realizar durante la práctica	<ol style="list-style-type: none"> 1. Representar los intereses de la oficina de Santa Marta en la asamblea General de Asociados. 2. Dirigir y administrar los programas y actividades de la entidad local. 3. Vigilar por la correcta ejecución de las estrategias locales y nacionales. 4. Asegurar la legalidad de todos los procesos para salvaguardar AIESEC en Colombia. 5. Ser el vocero de AIESEC EN COLOMBIA ante terceros a nivel local y de acuerdo a las políticas generales y directrices nacionales. 6. Definir la estructura de la Junta Local, considerando las recomendaciones que haga el comité Ejecutivo Nacional. 7. Presidir las reuniones y coordinar el trabajo de la Junta Ejecutiva Local. 8. Remover de su Cargo a miembros de la Junta Ejecutiva Local que no cumplan con los estándares de desempeño. 9. Adoptar las medidas necesarias para la debida conservación de los bienes de la Entidad Local y para el adecuado recaudo y aplicación de sus fondos. 10. Mantener un rol de representatividad en Eventos y con todos los aliados de la organización. 11. Dirigir las comunicaciones dentro de la entidad local. 12. Garantizar el buen manejo de los recursos humanos. 13. Seguimiento Operativo.
Dependencia donde realiza la práctica	Universidad del Magdalena
Duración de las Prácticas	Seis (6) Meses
Fecha de inicio	04-Febrero del 2017 30-08-2017
Fecha de terminación	31 de Enero del 2018 30-02-2018
Horario de Práctica:	8 horas diarias
Remuneración:	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> Cuanto: _____
Aseguradora ARL:	ARL SURA

OBLIGATORIO: Adjuntar copia afiliación a ARL

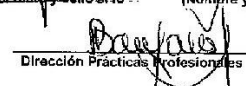
Cordialmente,



Nombre Gerente / Jefe inmediato y sello de la (tiene)



(Nombre y Firma del Estudiante)



Dirección Prácticas Profesionales

Recibida
C.A.R.
19-09-17

Código: EX-F23
Version: 01

Aprobado: 28/01/2015

Página 1 de 1

Fuente: Universidad del Magdalena.

Ilustración 11. Aprobación Prácticas Profesionales Como Modalidad de Grado



Programa de Negocios Internacionales <neginternacionales@unimagdalena.edu.co>
para mí ▾



UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
PROGRAMA DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

Buen día,

Estimada estudiante
Yaneth Cecilia Basto Peralta
2013126017

Cordial saludo,

De acuerdo a su solicitud con radicado #27055 de aprobación de Práctica Profesional como Opción de Grado amparada en el Acuerdo Superior 011 de 2017; me permito informarle que el Consejo de Programa en su sesión #014 **HA APROBADO** su solicitud, teniendo en cuenta que cumple con los requisitos establecidos en el Acuerdo Académico 041 de 2017:

Por lo anterior, le informo que de acuerdo al Reglamento de Opciones de Grado (AA041) **usted debe sustentar el Informe Final de sus Prácticas Profesionales** ante la comunidad universitaria al finalizar su proceso. Para tal fin, se le pide que remita al correo del Programa una vez lo tenga listo, su informe final para agendar la sustentación.

Agradezco su atención. Quedo atenta a cualquier inquietud.

LILIANA ROJAS APREZA

Coordinadora Académica
Programa de Negocios Internacionales
Universidad del Magdalena
Teléfono: 4217940 Ext. 3364
Dirección: Carrera 32 No. 22-08 Sector San Pedro Alejandrino
Santa Marta, Colombia




Carrera 32 No.22-08 Sector San Pedro Alejandrino
Edificio "Ciénaga Grande" Bloque Norte, 3er Piso
Santa Marta - Colombia PBX: (57-5) 421 7940 - Ext. 3364 - 2420
www.unimagdalena.edu.co



Fuente: Universidad del Magdalena

Ilustración 12. Acuerdo de Prácticas Firmado por AIESEC en Colombia.

Este acuerdo establece los derechos que tiene el practicante con la organización y el manejo de datos.

	
ACUERDO DE PRÁCTICA AP-3/2017	
Organización	
Nombre	AIESEC en Colombia
NIT	890.981.775-7
Dirección	Calle 37 #25-09, barrio la soledad, Bogotá
Teléfono Fijo / Celular	7448507
Correo	recursoshumanos@aieseccolombia.org
Practicante	
Nombre	Yaneth Cecilia Basto Peralta
Identificación	1.083.003.890
Lugar y Fecha de Nacimiento	Santa Marta, Septiembre 11 1995
Dirección	Mz B casa 4 III Etapa, La Rosalia.
Teléfono Fijo	3006099072
Celular	3006099072
Correo	yanethbp11@gmail.com
Inicio	01 de febrero 2017
Terminación	28 de febrero 2018

Entre AIESEC en Colombia NIT 890.981.775, representada legalmente por ELIZABETH NAREL JARABA BAZA CC 1.143.373.619, en adelante la Organización, y YANETH CECILIA BASTO PERALTA CC 1.083.003.890, en adelante el Practicante, celebramos este Acuerdo de Practica que se regirá por las siguientes cláusulas y en lo no previsto, por las normas generales y jurisprudencia de Colombia.

Primero. Objeto y Obligaciones del Practicante. Para el desarrollo de las actividades planteadas, el practicante se compromete a prestar los servicios de **Presidente Ejecutivo Local del capítulo en Santa Marta de AIESEC en Colombia**.

i. Prestar toda su capacidad de trabajo, desempeñando las funciones del cargo y las que del mismo se deriven, de acuerdo con las órdenes e instrucciones que le imparta sus líderes o representantes de la Organización;

ii. El Practicante se compromete a cumplir con los deberes consagrados en el Código de Voluntariado y con las demás normas internas de la Organización.

Segundo. Funciones del practicante En virtud del presente acuerdo, el practicante se obliga a prestar sus servicios como **Presidente Ejecutivo Local Santa Marta**, el asesor de practica o tutor va a ser **Elizabeth Narel Jaraba Baza, Presidente Ejecutivo Nacional de AIESEC en Colombia** quien examinara el cumplimiento de las siguientes funciones:

1. Representar los intereses de la oficina de Santa Marta en la Asamblea General de Asociados.

AIESEC EN COLOMBIA | Calle 37 No. 25 – 09, Bogotá, D.C., Colombia|
aieseccolombia.org

Fuente: AIESEC en Colombia.

2. Direccionar y administrar los programas y actividades de la Entidad Local.
3. Velar por la correcta ejecución de las estrategias locales y nacionales.
4. Asegurar la legalidad de todos los procesos para salvaguardar AIESEC en Colombia.
5. Ser el vocero de AIESEC EN COLOMBIA ante terceros a nivel local y de acuerdo a políticas generales y directrices nacionales.
6. Definir la estructura de la Junta Ejecutiva Local, considerando las recomendaciones que haga el Comité Ejecutivo Nacional.
7. Presidir las reuniones y coordinar el trabajo de la Junta Ejecutiva Local.
8. Remover de su cargo a los miembros de la Junta Ejecutiva Local que no cumplan con los estándares de desempeño.
9. Adoptar las medidas necesarias para la debida conservación de los bienes de la Entidad Local y para el adecuado recaudo y aplicación de sus fondos.
10. Mantener un rol de representatividad en eventos y con todos los aliados de la organización.
11. Direccionar las comunicaciones dentro de la entidad Local.
12. Garantizar el buen manejo de los recursos humanos.
13. Seguimiento operativo.

Tercero. Duración. La duración del acuerdo es la indicada arriba, siempre y cuando subsistan las causas que le dieron origen y la materia de la práctica.

Cuarto. Prestación del Servicio en lugar distinto. Las partes podrán acordar que la práctica se preste en lugar distinto del inicialmente pactado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del practicante o impliquen perjuicios para ella.

Quinto. Pago de la ARL. Por el servicio prestado la Organización se compromete a realizar el pago de la ARL del practicante de acuerdo al Decreto 055 de 2015.

Sexto. Obligaciones de AIESEC. Como parte de las obligaciones derivadas de este acuerdo, la Organización se obliga con el Practicante específicamente a :

1. Brindarle todas las orientaciones e indicaciones necesarias para realizar cada una de las actividades descritas
2. Aprobar o no el desarrollo de los servicios realizados por parte de el practicante.
3. Informarle a el practicante todo cambio que llegue a afectar la ejecución del objeto del acuerdo

Séptimo. Justas Causas y Faltas Graves. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este acuerdo, por analogía las enumeradas en el artículo 62 del CST y además por parte de la Organización las siguientes faltas que se califican como graves

- a. La violación por el practicante de cualquiera de sus obligaciones legales o contractuales.
- b. Suministrar a terceros información relacionada con los indicadores, actividades, documentos o bases de datos de clientes de la Organización.
- c. Suministrar a terceros información relacionada con los aspectos financieros de la Organización.
- d. Suministrar a terceros documentos sometidos a reserva legal o convencional, particularmente la documentación legal, técnica o científica de la Organización.

- e. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros, la de sus superiores o que amenace o perjudique las máquinas y elementos de trabajo.
- f. Negarse a acatar las órdenes e instrucciones sobre Seguridad y Salud en el Trabajo que le imparta la Organización.
- g. No reportar oportunamente los Incidentes y Accidentes Laborales que sufra o de que tenga conocimiento hayan ocurrido en la Organización o a cualquiera de sus practicantes.
- h. Incumplir las Normas sobre Seguridad Vial que pongan en peligro su vida o la de cualquier practicante de la Organización.

Octavo. Protección de Datos Personales. Las partes se obligan a respetar las normas sobre Bases de Datos (Ley 1266 / 2008) y Datos Personales (Ley 1581 / 2012).

Noveno. Confidencialidad privacidad y protección de datos personales. El practicante se obliga a guardar con estricta confidencialidad y reserva toda la información relacionada con las bases de datos de AIESEC en Colombia (En adelante "AIESEC") a la cual tenga acceso durante cualquier momento de la ejecución del presente acuerdo. En particular, el practicante se obliga a:

- a) Abstenerse de revelar a terceros cualquier tipo de información o dato personal que se encuentre almacenado en las bases de datos de AIESEC.
- b) Cumplir el Manual Interno de Políticas y Procedimientos de Protección de Datos Personales de AIESEC, el cual hará parte integral del presente acuerdo.
- c) Tomar todas las medidas y acciones que estén a su alcance para evitar la adulteración, pérdida, consulta o uso no autorizado o fraudulento de las bases de datos de AIESEC.
- d) Abstenerse de sustraer o usar la información y/o datos personales de las bases de datos de AIESEC para finalidad alguna, sea ésta de carácter personal o no o para cualesquier otra actividad que no esté vinculada con el cumplimiento del objeto del presente acuerdo.

Parágrafo Primero. Las obligaciones de privacidad y reserva de la información previstas en esta cláusula subsistirán incluso después de finalizada la vigencia del presente acuerdo.

Décimo. Autorización para el tratamiento de datos personales. Teniendo en cuenta que en la celebración y ejecución del presente acuerdo puede requerirse la recopilación, uso o tratamiento de los datos personales de El practicante, de sus hijos, descendientes, custodios y/o de su cónyuge o compañero permanente, El practicante declara que ha leído, conoce y acepta el contenido de la Política de Privacidad de AIESEC que se encuentra disponible en www.co.aiesec.org, la cual hace parte integral del acuerdo suscrito entre las partes, y la autoriza expresamente para incorporar en sus bases de datos los datos personales que le sean suministrados, de conformidad con los términos de la mencionada Política de Privacidad y las finalidades allí señaladas

Parágrafo Primero. Datos personales de menores de edad. podrá solicitar los datos personales de los

AIESEC EN COLOMBIA | Calle 37 No. 25 – 09, Bogotá, D.C., Colombia|
aieseccolombia.org

hijos o dependientes del practicante. En los casos en que practicante acepte suministrar a AIESEC dichos datos y que dichos hijos o dependientes sean menores de edad, el practicante manifiesta que es el representante legal de dichos menores, que son datos de naturaleza pública, y que expresamente autoriza a AIESEC para su tratamiento con la finalidad de realizar actividades relacionadas con el bienestar personal y familiar de los empleados/ practicante y de los menores. Para tales efectos, AIESEC tendrá en cuenta el respeto y prevalencia de los derechos de los menores, su interés superior y sus derechos fundamentales.

Undécimo. Autorización Expresa para Consultar, Monitorear y Grabar Información. El Practicante Autoriza Expresamente al Empleador para que, utilizando las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Consulte, Monitoree y Grabe las Comunicaciones de cualquier tipo (Teléfono, Celular, Chat, Video Chat, Skype, Mensajes de Texto, etc) que el practicante realice en cumplimiento de sus Funciones como practicante. Esta Autorización incluye la utilización de las grabaciones para

1. Presentarlas como prueba en cualquier Proceso Administrativo, Judicial, Arbitral, Conciliatorio, en los que el Empleador, sus Contratantes o practicantes sean parte;
2. Fines Probatorios cuando las Autoridades Judiciales o Administrativas lo requieran;
3. Constatar el Cumplimiento de las Obligaciones, Deberes y Responsabilidades Legales o Contractuales del practicante.

Duodécimo. Protección de datos personales. Para el cumplimiento del presente acuerdo AIESEC suministrará al practicante datos personales de sus bases de datos para que el practicante, bajo el control y responsabilidad de AIESEC, realice el tratamiento que es objeto de este acuerdo. Teniendo en cuenta lo anterior, las partes declaran entender que de acuerdo con la Ley 1581 de 2012, AIESEC, y el practicante tienen respectivamente la calidad de Responsable y Encargado de dichos datos personales. Por tanto, en cumplimiento del artículo 25 del Decreto 1377 de 2013, las partes declaran y se obligan de conformidad con lo siguiente:

1. Alcances del tratamiento:
 - a) Realizar el informe semanal de los estados financieros con el fin de tomar decisiones operativas.
 - b) Evaluar y ejecutar un control de los procesos financieros y legales de las operaciones del capítulo local.
 - c) Coordinar y ejecutar las asambleas locales legislativos.
 - d) Seguimiento y ejecución del presupuesto local.
 - e) Crear y ejecutar estrategias que permitan una sostenibilidad del capítulo local en Santa Marta.
 - f) Responsable de auditoria de contratos y convenios
 - g) Responsable legal y financiera del capítulo local en Santa Marta.
2. Actividades que el practicante realizará por cuenta de AIESEC para el tratamiento de los datos personales.
3. Obligaciones del practicante para con los titulares de los Datos Personales y AIESEC: Además de las establecidas en otras cláusulas de este acuerdo, son obligaciones del practicante respecto de los datos personales suministrados por AIESEC, las siguientes:

- a. Dar aplicación a las obligaciones adquiridas por AIESEC en la Política de Privacidad que se adjunta

como anexo a este acuerdo y hace parte integral del mismo.

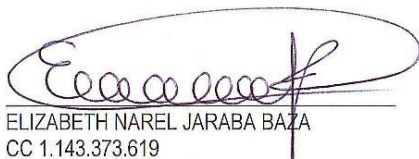
- b. Realizar el Tratamiento de datos de acuerdo con la finalidad que los Titulares hayan autorizado y con las leyes aplicables.
- c. Dar Tratamiento, a nombre del Responsable, a los datos personales conforme a los principios que los tutelan.
- d. Salvaguardar la seguridad de las bases de datos en los que se contengan datos personales.
- e. Guardar confidencialidad respecto del tratamiento de los datos personales

Decimotercero. Exclusiones del Salario. En común acuerdo las partes manifestamos expresamente que no constituirá en ningún caso salario ni vinculación laboral:

- 1. La Alimentación que la Organización o sus representantes suministren al Practicante en el lugar de trabajo o fuera de él, ya sea en dinero o en especie.
- 2. Los gastos de transporte o traslado que la Organización suministre al Practicante en dinero, tiquetes o cualquier otra modalidad.
- 3. Las bonificaciones, aguinaldos o reconocimientos que por mera liberalidad otorguen la Organización al Practicante.
- 4. Los Gastos de Representación, Rodamiento y demás, que la Organización entregue al Practicante para facilitar el cumplimiento de su labor.
- 5. Los cursos, seminarios, conferencias y en general todos los programas de capacitación que la Organización programe o pague ya sea como Auxilio al Practicante o como préstamo al mismo.
- 6. El pago de la ARL.

Decimocuarto. Este contrato reemplaza cualquier otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones se acordarán por escrito firmado por ambas partes.

Bogotá DC, 28 de Agosto 2017

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Elizabeth Narel Jaraba Baza", enclosed within a blue oval.

ELIZABETH NAREL JARABA BAZA
CC 1.143.373.619
Presidente Ejecutiva Nacional
AIESEC en Colombia
Representante Legal

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Yaneth Cecilia Basto Peralta", enclosed within a blue oval.

YANETH CECILIA BASTO PERALTA
CC 1.083.003.890